Faire des compétences une priorité nationale

Consultations du
Centre syndical et patronal du Canada

106-04424/

Synthèse des consultations du Centre syndical et patronal du Canada

Table des matières

RÉSUMÉ 1

HISTORIQUE ET CONTEXTE 6

DÉFINIR LES ENJEUX : LES QUESTIONS PRIORITAIRES POUR LES SYNDICATS ET LE PATRONAT 8

LA CAPACITÉ DES NOMBREUSES PARTIES D'AGIR DE MANIÈRE CONCERTÉE POUR RÉGLER LES PROBLÈMES DE PÉNURIES 16

DIRECTIONS, APPROCHES ET MESURES 18

CONCLUSIONS 30

ANNEXE I et II ..... Disponibles sur la version anglaise du rapport

Résumé

Introduction

Le présent document fait la synthèse des orientations de politique et des approches qui pourraient aider le Canada à combler ses besoins actuels et futurs de main-d'œuvre qualifiée. Les idées qui y sont présentées ont été obtenues auprès d'un vaste échantillon de communautés syndicales et patronales durant les consultations du Conseil syndical et patronal du Canada (CSPC), à la demande de Développement des ressources humaines Canada, au printemps 2001.

Organisation syndicale-patronale indépendante, le Centre syndical et patronal du Canada[1] s'intéresse depuis plusieurs années aux problèmes complexes et d'une portée considérable qui se posent pour combler les besoins de compétences du Canada. La concurrence pour l'obtention de travailleurs qualifiés est féroce et, dans de nombreux domaines, elle a une envergure de plus en plus internationale. Il s'agit là d'une des plus grandes difficultés que doivent surmonter le patronat et les syndicats du Canada — dont les membres travaillent pour les sociétés et les organisations et créent ainsi un revenu, de l'emploi et des retombées sociales et économiques pour le bien-être de tous les Canadiens.

Les répondants syndicaux et patronaux ont exprimé beaucoup de frustration et de scepticisme quant à l'utilité pratique de nouvelles consultations sur les besoins de compétences. Ils avaient l'impression que, au fil des années, les études, consultations, et initiatives de politique et programmes se sont multipliés mais que « peu d'entre eux ont eu des conséquences mesurables sur les principaux problèmes ». Malgré leurs réserves, les répondants des deux groupes étaient prêts à discuter.

Les problèmes liés au besoin de travailleurs qualifiés sont complexes et nombreux. Durant les consultations, le patronat et les syndicats ont cerné ceux qui, à leur avis, sont les plus préoccupants.

Les syndicats et le patronat ont des opinions très tranchées sur diverses questions générales touchant à la politique budgétaire et à d'autres politiques publiques. Ces points de vue sont exposés dans le rapport principal et reflétés en détail dans les résumés, figurant en annexe, des conclusions des consultations avec le patronat et les syndicats. Il est particulièrement intéressant de souligner que les plus grandes différences se situent au niveau des politiques publiques nationales. Il y a de grandes divergences de vues, par exemple, au sujet du rôle du gouvernement, en particulier le rôle de la politique budgétaire et l'incidence de l'assurance-emploi. Par ailleurs, les syndicats et le patronat ont des points de vue différents sur la mesure dans laquelle l'acquisition de compétences et la formation constituent un droit des travailleurs ou une responsabilité individuelle.

Au niveau des milieux de travail et des secteurs cependant, les répondants patronaux et syndicaux font souvent des suggestions et expriment des préférences semblables quant aux façons de résoudre les problèmes de compétences. Il y a donc lieu d'être optimistes et

---

[1] Le Conseil d'administration du Centre syndical et patronal du Canada est formé de dirigeants patronaux et syndicaux provenant de toutes les régions du pays ainsi que d'un vaste éventail d'industries et de secteurs économiques. Des hauts fonctionnaires des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des cadres supérieurs du secteur de l'enseignement postsecondaire participent également au Conseil d'administration.

de penser qu'il est effectivement possible de parvenir à une volonté d'agir commune sur plusieurs fronts. Ces perspectives sont évidentes au sein de chaque groupe mais aussi entre les deux groupes.

Il y a eu une évolution observable des points de vue du patronat et des syndicats sur plusieurs fronts importants. Les enquêtes antérieures du Centre syndical et patronal du Canada auprès des dirigeants patronaux et syndicaux ont révélé que les « pénuries de compétences » — une question qui figurait à peine sur l'écran radar des syndicats et du patronat il y a quatre ou cinq ans — sont désormais l'une des dix principales préoccupations des deux groupes. (Pour de plus amples renseignements, voir les résultats de l'enquête Points de vue 2000 du CSPC sur notre site Internet, www.cspc.ca).

L'objectif principal des consultations consistait à dégager les possibilités d'intervention dans les domaines qui préoccupent le plus le patronat et les syndicats. Les suggestions comprennent des mesures relativement simples qui, de l'avis des deux groupes, pourraient et devraient être mises en œuvre immédiatement par le gouvernement fédéral, et qui auraient des conséquences immédiates et positives.

Un grand nombre des approches et mesures décrites ci-dessous exigeront cependant une étude plus approfondie, d'autres travaux d'élaboration et la recherche d'un consensus pour que finissent par s'entendre tous les intéressés qui doivent contribuer à l'effort national.

De plus, comme l'illustre le rapport principal et les résumés des résultats des consultations auprès du patronat et des syndicats constatations figurant en annexe, de nombreux programmes et initiatives sont déjà en cours, surtout dans les divers milieux de travail, mais aussi au niveau sectoriel et selon les divers paliers de gouvernement du pays. Il n'est toutefois pas toujours facile d'obtenir de l'information sur certaines de ces approches novatrices, car souvent, elles ne sont pas bien documentées ou leur succès n'est pas évalué.

Ce qu'il faut, comme le font remarquer les deux groupes, c'est un leadership pour que les compétences et l'apprentissage deviennent une priorité nationale, un sentiment d'urgence et une volonté d'agir partagée par tous les intéressés. De plus, l'engagement actif de tous les paliers de gouvernement s'impose pour résoudre les problèmes de partage des pouvoirs et faciliter la collaboration, entre eux et avec les autres intéressés.

Directions, approches et mesures pour résoudre les problèmes de compétences du Canada : Principales suggestions des répondants syndicaux et patronaux

1. Formation et développement des ressources humaines

Dans le secteur clé de la formation et du développement des ressources humaines, le patronat et les syndicats ont des points de vue très différents sur les politiques nationales. Les répondants syndicaux n'aiment pas le régime enregistré d'apprentissage personnel proposé dans le récent discours du Trône et expriment une préférence pour une taxe de formation qui serait une version nationale de la « loi du 1 % » au Québec. Le patronat, en revanche, s'oppose vivement à l'idée d'une taxe de formation. La nouvelle initiative éventuelle proposée le plus souvent par les répondants patronaux est un crédit d'impôt à l'investissement dans les ressources humaines, encore que de nombreux répondants se montrent également intéressés par le régime enregistré d'apprentissage personnel.

Au niveau des milieux de travail, les points de vue du patronat et des syndicats semblent beaucoup plus proches. Les syndicats défendent depuis longtemps le principe que tous les travailleurs ont droit à de la formation, et le patronat reconnaît de plus en plus qu'il faudra accroître la formation pour compenser les difficultés de recrutement. Les deux groupes appuient des approches sectorielles face aux problèmes de perfectionnement des ressources humaines. Ils sont donc généralement en faveur d'un appui renouvelé et accru aux conseils sectoriels, qui jouent un rôle stratégique d'interface entre le secteur de l'éducation et l'industrie. Les deux groupes ont indiqué que les niveaux de formation ne devraient pas être réduits dès les premiers signes d'un ralentissement économique.

2. Métiers spécialisés

Les deux groupes ont exhorté fortement le gouvernement fédéral à prendre immédiatement deux mesures précises qui aideraient les apprentis :

- Instaurer un crédit d'impôt pour l'achat des outils des nouveaux gens de métier.
- Éliminer le délai de carence de deux semaines de l'assurance-emploi pour les apprentis en formation par stages d'études en cours de travail.

Les participants syndicaux et patronaux ont évoqué la nécessité de mécanismes d'échelonnement qui accroîtraient les possibilités, pour les étudiants et les gens de métier, de suivre des programmes d'apprentissage dans les collèges communautaires, puis dans les universités. Pour un grand nombre, l'image de « cul-de-sac » que projettent les métiers explique en partie l'absence de tels mécanismes.

Certains répondants patronaux sont en faveur d'une formation professionnelle complète des apprentis, par laquelle l'agrément, ainsi que les droits de mobilité connexes, serait accordé à la fin d'un programme d'apprentissage complet portant sur tous les aspects du métier. D'autres préconisent une méthode modulaire par laquelle les divers modules achevés (certains pouvant varier d'un métier à l'autre) permettent d'obtenir des travailleurs dont les compétences correspondent davantage aux besoins particuliers des employeurs.

3. Immigration

Les deux groupes reconnaissent que, par le passé, l'immigration a permis de combler de nombreux besoins canadiens de personnel qualifié dans une foule de domaines et de secteurs. Cette source de main-d'œuvre dans de nombreux pays d'émigration traditionnels est cependant en train de se tarir, au moment où le Canada subit la concurrence accrue d'autres pays pour recruter des immigrants talentueux.

Les représentants patronaux demandent la simplification des règles et formalités d'immigration afin de permettre aux employeurs canadiens de recruter avec dynamisme des travailleurs qualifiés à l'étranger. Les répondants du secteur de la haute technologie ont en outre fait remarquer que le Canada doit reconnaître qu'il fait partie d'un marché mondial de la main-d'œuvre qualifiée et réagir énergiquement pour attirer et garder ces travailleurs grâce à des initiatives précises dans des domaines de compétences cruciaux.

Les répondants syndicaux ont souligné l'importance de travailler avec les communautés des nouveaux immigrants afin d'inclure activement leurs membres dans la population active.

4. Mobilité de la main-d'œuvre et reconnaissance des titres

Plusieurs organisations indiquent que les études, les compétences et l'expérience de nombreux travailleurs formés à l'étranger ne sont pas mises à profit parce que les organismes de réglementation canadiens ne les reconnaissent pas. Des efforts visant à éliminer ces obstacles à l'agrément, tout en protégeant les normes professionnelles, constituent donc une étape essentielle pour que le Canada utilise efficacement toutes les compétences à sa disposition.

Les deux groupes demandent des améliorations aux pratiques et politiques relatives à la reconnaissance des acquis. Les syndicats insistent sur un rôle accru pour les syndicats et le patronat, tandis que le patronat considère les mécanismes de reconnaissance des acquis comme un outil précieux pour cerner les compétences que les travailleurs formés à l'étranger apportent aux employeurs canadiens. À ce titre, ils devraient donc être utilisés davantage par les employeurs.

Enfin, un leadership fédéral s'impose très clairement, surtout aux yeux des répondants patronaux, pour faciliter la mise en œuvre complète et immédiate de toutes les dispositions concernant la mobilité de la main-d'œuvre contenues dans l'Accord sur le commerce intérieur. Dans un domaine connexe, le patronat et les syndicats ont demandé de redoubler d'efforts pour harmoniser les normes relatives aux certificats professionnels afin de promouvoir la mobilité complète de tous les corps de métier au Canada.

5. Mesures provinciales et dans le secteur de l'éducation

Les divergences de vues les plus importantes entre les syndicats et le patronat dans ce domaine semblent toucher à la question des « partenariats » avec les écoles. De nombreux représentants patronaux considèrent ces partenariats essentiels et estiment que les établissements d'enseignement devraient devenir plus « axés sur le marché » et plus ouverts à l'aide des entreprises. Les représentants syndicaux sont moins enthousiastes quant à l'utilité de tels partenariats. Certains estiment que ces mécanismes donnent au secteur privé trop d'influence sur l'éducation.

Il y a cependant beaucoup de points de vue communs sur d'autres fronts. Les répondants des deux groupes demandent aux provinces de revoir leurs niveaux de ressources consacrées à la formation et à l'éducation afin de corriger les effets cumulatifs des compressions budgétaires provinciales sur l'éducation (niveaux primaire, secondaire et postsecondaire), ainsi que leurs budgets de formation et d'apprentissage.

À cet égard, les répondants ont souligné que combler les pénuries prévues de personnel enseignant à tous les niveaux constituera un défi supplémentaire dans les écoles et les établissements postsecondaires, dont la capacité de réaliser leur mandat pourrait être menacée. Les deux groupes sont fermement convaincus que les provinces et les écoles doivent abolir un préjugé qui semble exister chez les orienteurs et qui pousse souvent les étudiants à se diriger vers des études universitaires, aux dépens des collèges et tout particulièrement des programmes de métiers.

Les deux groupes recommandent que des programmes d'arts industriels soient créés, ou que les programmes existants soient améliorés, aux niveaux primaire et secondaire. Ils s'entendent également sur la nécessité d'élargir les programmes de stages-études, de stages et d'expérience de travail afin d'améliorer l'employabilité, les attitudes et les compétences professionnelles des étudiants. Ces initiatives nécessiteraient des partenariats beaucoup plus étroits avec les employeurs et les syndicats locaux.

6. Travailleurs âgés et retraite progressive

Les répondants syndicaux et patronaux considèrent la retraite progressive comme un moyen pratique de conserver pendant plus longtemps les connaissances, les compétences et l'expérience précieuses des travailleurs âgés, mais ils reconnaissent qu'il faudrait pour cela modifier un grand nombre de règles et de règlements actuels relatifs à la retraite. La retraite progressive pourrait aussi encourager les travailleurs expérimentés à encadrer leurs jeunes collègues.

7. Collaboration avec les collectivités autochtones

Enfin, les répondants des deux groupes, surtout au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta, ont exprimé l'importance de collaborer plus étroitement avec la population autochtone, afin de l'intégrer efficacement dans la population active. Attirant l'attention sur le nombre croissant de programmes de formation, de mentorat ou d'autres types déjà en place et auxquels participent le patronat, les syndicats et les collectivités autochtones, ils demandent que ces activités se poursuivent et s'élargissent.

Conclusion

Tous les répondants l'ont répété : les compétences constituent un problème complexe, qui touche à tous les secteurs et comporte de nombreuses facettes. Il faut un ensemble d'initiatives à tous les niveaux, par tous les intéressés, sur une longue période et dès maintenant – ce que les répondants ont appelé une « volonté d'agir et des moyens d'action ».

Le Centre syndical et patronal du Canada continuera de s'efforcer de définir et de perfectionner davantage les mesures qui permettront de relever le défi des compétences.

Historique et contexte

Dans une enquête nationale menée auprès des dirigeants syndicaux et patronaux des secteurs privé et public par le Centre syndical et patronal du Canada au début de 2000 (*Points de vue 2000*), le patronat et les syndicats au Canada plaçaient les « pénuries de main-d'œuvre » parmi leurs dix plus importantes préoccupations.

Organisation syndicale-patronale indépendante, le Centre syndical et patronal du Canada[2] s'intéresse depuis plusieurs années aux problèmes complexes et d'une portée considérable qui se posent pour combler les besoins de compétences du Canada. La concurrence pour l'obtention de travailleurs qualifiés est féroce et, dans de nombreux domaines, elle a une envergure de plus en plus internationale. Il s'agit là d'une des plus grandes difficultés que doivent surmonter le patronat et les syndicats du Canada — dont les membres travaillent pour les sociétés et les organisations et créent ainsi un revenu, de l'emploi et des retombées sociales et économiques pour le bien-être de tous les Canadiens.

C'est dans ce contexte général que le Centre syndical et patronal du Canada, à la demande de Développement des ressources humaines Canada, a entrepris de vastes consultations auprès des syndicats et du patronat sur les problèmes de compétences au Canada.

L'objectif principal des consultations ne consistait pas à préciser davantage le diagnostic, mais plutôt à dégager des moyens de résoudre les problèmes. Plus précisément, les consultations visaient à :

- Dégager les aspects des problèmes relatifs aux pénuries de compétences qui préoccupent en priorité les syndicats et le patronat;
- Trouver des solutions et des possibilités d'intervention relatives à ces enjeux prioritaires et déterminer qui devrait intervenir;
- Donner aux décideurs du secteur public des renseignements informés sur les points de vue du patronat et des syndicats concernant les mesures et les politiques éventuelles visant à combler les pénuries de compétences et à résoudre les problèmes connexes;
- Jeter les bases de plans d'action à élaborer par le Conseil d'administration du Centre syndical et patronal du Canada.

Le processus consultatif

Les consultations ont porté sur cinq grands aspects du problème qui, d'après les membres du Conseil d'administration du CSPC préoccupent le plus les syndicats et le patronat :

- Questions démographiques;
- Formation, éducation et développement des ressources humaines;

---

2 Le Conseil d'administration du Centre syndical et patronal du Canada est formé de dirigeants patronaux et syndicaux provenant de toutes les régions du pays ainsi que d'un vaste éventail d'industries et de secteurs économiques. Des hauts fonctionnaires des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des cadres supérieurs du secteur de l'enseignement postsecondaire participent également au Conseil d'administration.

- Transition de l'école au travail;
- Métiers et technologie;
- Mobilité de la main-d'œuvre, immigration et reconnaissance des titres.

Des centaines de représentants syndicaux et patronaux de diverses régions et divers secteurs industriels ont participé aux consultations, qui ont eu lieu au printemps 2001. Leurs points de vue, qui sont parfois défendus depuis longtemps par leur groupe respectif, sont exposés dans les résumés des résultats des consultations auprès de chaque groupe, qui figurent en annexe au présent rapport. À part quelques différences importantes, cependant, les syndicats et le patronat semblent s'entendre dans plusieurs domaines stratégiques.

Structure du rapport

Le présent rapport constitue une synthèse des principales conclusions des consultations. Il comprend deux grandes sections :
Définir le problème : terrains d'entente et divergences de vues; cette section est organisée en fonction des cinq grands aspects indiqués ci-dessus;
Directions, approches et solutions : section organisée en fonction des mesures à prendre par les principaux groupes intéressés.
En annexe au rapport se trouvent des rapports sommaires sur les consultations auprès des syndicats et du patronat[3], ainsi qu'une liste des répondants qui ont participé à ces consultations.

---

[3] Étant donné le rôle important du système d'éducation dans la résolution du problème des compétences, le Centre a aussi consulté un nombre limité de représentants du milieu scolaire. Les principales conclusions de ces consultations sont résumées dans le rapport.

Définir les enjeux : Les questions prioritaires pour les syndicats et le patronat

Les répondants syndicaux et patronaux ont exprimé beaucoup de frustration et de scepticisme quant à l'utilité pratique de nouvelles consultations sur les besoins de compétences. Ils avaient l'impression que, au fil des années, les études, consultations, et initiatives de politique et programmes se sont multipliés mais que « peu d'entre eux ont eu des conséquences mesurables sur les principaux problèmes ». Du côté syndical, l'impression générale est qu'« il y a eu beaucoup de beaux discours au fil des années, mais on n'a pas encore vu de signes évidents d'une volonté d'agir », tandis que le patronat exprime « une claire frustration devant l'incapacité collective du Canada de trouver des solutions efficaces aux problèmes ». Malgré leurs réserves, les répondants des deux groupes étaient prêts à discuter.

Les répondants des deux groupes ont indiqué que les problèmes suivants constituent des facteurs clés qui expliquent et influencent la situation actuelle. Il faut souligner que les répondants avaient tendance à interpréter les causes et les conséquences de ces problèmes en fonction des préoccupations respectives de chaque groupe, ce qui influe sur leurs points de vue. Il faut souligner également qu'il n'y a pas de consensus universel au sein de chaque groupe quant aux principales caractéristiques des problèmes.

Contexte stratégique : Perspectives différentes

Les syndicats et le patronat ont des opinions très tranchées sur diverses questions générales touchant à la politique budgétaire et à d'autres politiques publiques. Ces points de vue sont exposés dans le rapport principal et reflétés en détail dans les résumés, figurant en annexe, des conclusions des consultations avec le patronat et les syndicats. Il y a de grandes divergences de vues en ce qui concerne le rôle du gouvernement, en particulier le rôle de la politique budgétaire et l'incidence de l'assurance-emploi (le patronat souhaitant une intervention accrue et les syndicats, une intervention moins grande); et la responsabilité collective (syndicats) ou individuelle (patronat) en matière d'acquisition de compétences et de formation.

<u>Points de vue du patronat</u>

- De nombreux répondants patronaux estiment que, malgré les changements récents, les taux d'imposition du revenu des particuliers au Canada ne sont toujours pas concurrentiels avec ceux des États-Unis. Il faudrait corriger cette situation dans le cadre d'un effort général visant à attirer et à garder les dirigeants économiques qui donneront aux entreprises canadiennes le sens de l'innovation et la vision dont elles auront besoin pour rester compétitives à l'échelle internationale. D'autres aspects de cet effort comprennent une rémunération concurrentielle, d'excellentes conditions de travail et des possibilités d'avant-garde.
- Quelques répondants croient que les charges sociales accroissent le coût de l'embauche et que les fonds qui y sont consacrés pourraient être utilisés par les employeurs pour embaucher ou former les employés dont ils ont besoin. Ainsi, le patronat estime qu'il existe un important besoin que le gouvernement fédéral réduise les primes d'assurance-emploi.

- De nombreux répondants sont d'avis que les prestations d'assurance-emploi n'incitent pas à travailler et à déménager pour chercher du travail. Ils croient notamment que les modifications récentes apportées à la loi sur l'assurance-emploi, qui ont éliminé les pénalités en cas d'utilisation répétée du programme, ont effectivement annulé des modifications antérieures et ont pour effet de décourager la mobilité de la main-d'œuvre.

Points de vue syndicaux

- Les répondants syndicaux sont fermement convaincus que les politiques d'austérité, de restructuration et de réduction des effectifs des années 1990 ont contribué aux pénuries de compétences actuelles.
- Ils ont fait observer que le Congrès du travail du Canada et ses syndicats affiliés préconisent depuis longtemps que la loi oblige les employeurs à offrir de la formation à leurs employés et que cette obligation soit renforcée par un régime de l'assurance-emploi refondu visant à appuyer et à aider les travailleurs en chômage à acquérir de nouvelles compétences.
- Les syndicats aimeraient qu'on appuie davantage le système d'éducation et critiquent la tendance à acheter de la formation auprès d'entreprises du secteur privé, dont les « compétences sont souvent suspectes ».
- Ils font également le lien entre les mauvaises conditions de travail et les pénuries de compétences.

Perspectives semblables

Dans l'ensemble, les répondants semblent partager plusieurs points de vue semblables. Il y a donc lieu d'être optimistes et de penser qu'il est effectivement possible de parvenir à une volonté d'agir commune sur plusieurs fronts. Ces perspectives sont évidentes au sein de chaque groupe mais aussi entre les deux groupes :

- Les deux groupes considèrent le problème des compétences comme une priorité nationale, qu'il ne faut pas ignorer ni écarter, même en période de ralentissement économique.
- Les problèmes liés aux compétences sont complexes et comportent de nombreuses facettes.
- Les deux groupes constatent une « pénurie de possibilités » ainsi qu'une « pénurie de compétences ».
- Le problème ne touche pas seulement les secteurs de la haute technologie et des technologies de l'information. On manque de travailleurs qualifiés dans de nombreux secteurs vitaux, notamment les métiers spécialisés, ce qui aura des conséquences négatives sur la santé économique générale du pays.
- Les répondants n'ont cessé de souligner qu'il faut régler le problème de la fragmentation et de l'incohérence des cadres réglementaire et législatif, tant au niveau national qu'au niveau provincial/territorial.

- En ce qui concerne les orientations et les approches stratégiques, les syndicats et le patronat insistent beaucoup sur l'importance de l'échange de l'information, du dialogue, de l'appui aux partenariats et de l'échange d'idées et de « pratiques exemplaires ».
- Enfin, les syndicats et le patronat ont évoqué l'importance stratégique d'améliorer et d'accroître la participation de tous les groupes qui constituent le marché du travail, notamment ceux qui doivent surmonter des obstacles particuliers comme les Autochtones et les nouveaux immigrants.

Questions démographiques

Les deux groupes conviennent que les facteurs et les problèmes démographiques sont au cœur de la pénurie de compétences actuelle et future. Les deux groupes soulignent que, malgré le ralentissement économique actuel (en particulier dans le secteur de la haute technologie), les réalités démographiques font qu'il ne faut pas oublier la nécessité de se préparer à ce qui pourrait bien être une pénurie critique de travailleurs qualifiés (et comme l'ont fait remarquer de nombreux répondants, une pénurie de travailleurs en général) dans tous les secteurs de l'économie au cours des dix prochaines années.
La baisse du taux de natalité et du nombre de nouveaux venus sur le marché du travail, ainsi que la taille imposante de la cohorte des « baby-boomers », fait vieillir la population active. Un grand nombre de « baby-boomers » devraient prendre leur retraite au cours de la prochaine décennie.

- Soixante-quatre pour cent des gens de métiers dans le secteur des pâtes et papiers de la Colombie-Britannique ont 45 ans ou plus; à peine 1 p. 100 a 30 ans ou moins[4].
- D'après l'Industrial Training and Adjustment Commission (ITAC) de la Colombie-Britannique, il n'y aura pas moins de 700 000 possibilités d'emploi liées à des départs à la retraite dans cette province d'ici 2010[5].
- Quarante pour cent des infirmières du Canada ont 40 ans ou plus, et l'âge moyen de la retraite dans cette profession est de 56 ans.

Dans certaines régions, l'émigration a aggravé les problèmes démographiques. En Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve, au Manitoba et en Saskatchewan, par exemple, les répondants ont fait remarquer que la migration vers d'autres régions de travailleurs au zénith de leur carrière, ainsi que de jeunes diplômés, s'ajoute aux pertes dues aux départs à la retraite.
À cause du nombre élevé de mises à pied et des niveaux négligeables de l'embauche au cours de la dernière décennie, la main-d'œuvre de nombreuses industries en pleine maturité comme l'acier et la construction, est très âgée. Le secteur de l'acier a évalué en 1999 qu'au cours des cinq prochaines années, le tiers de sa main-d'œuvre serait

---

4 Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, The Skilled Trades Shortage in the Pulp and Paper Industry: A Call to Action, avril 2000.

5 Ibid, page 2.

admissible à la retraite[6]. Dans le secteur de la construction, 30 p. 100 de la main-d'œuvre avait plus de 45 ans en 1999[7]. Les répondants se demandent non seulement qui travaillera à l'avenir mais aussi qui dirigera le transfert des compétences et des connaissances à la nouvelle génération de travailleurs et qui y participera.

La question de savoir qui formera les nouveaux travailleurs ne se limite pas au transfert des connaissances d'une génération de travailleurs à la suivante. Les collèges et les universités du Canada, tout comme les écoles à tous les niveaux du système d'éducation, sont eux-mêmes confrontés à un étranglement démographique. Une étude menée en 1998 pour l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a révélé que, d'ici 2003, un enseignant sur quatre vivant en Ontario en 1998 prendra sa retraite et environ un sur deux d'ici 2008[8].

La proportion de professeurs de plus de 55 ans dans les universités canadiennes dépassait 30 p. 100 en 1998, comparativement à 20 p. 100 à peine dix ans plus tôt, ce qui signifie de 1 300 à 1 700 départs à la retraite par année[9]. Un répondant universitaire a fait remarquer que son université, considérée de taille moyenne par rapport à toutes les universités canadiennes, devra embaucher au moins un nouveau professeur par semaine au cours des cinq prochaines années.

D'ici 2010, environ le tiers des professeurs travaillant dans les collèges, les universités, les instituts et les organismes de la Colombie-Britannique devra être remplacé[10].

Formation, éducation et développement des ressources humaines

Le patronat et les syndicats conviennent que la formation et le perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre constituent un élément essentiel de la solution, à moyen et long terme, au problème de la pénurie de compétences.

Les deux groupes s'entendent également sur la nécessité d'une amélioration de l'accès à la formation; d'une souplesse accrue, d'une plus grande sensibilité des établissements d'enseignement et de formation aux besoins concrets des travailleurs et des entreprises; et sur l'efficacité des mécanismes de partenariat, surtout les approches sectorielles.

Les syndicats et le patronat demandent de meilleurs renseignements sur le marché du travail afin d'aider les jeunes à faire des choix informés concernant leur carrière et leurs études. Ils ont insisté tout particulièrement sur cet aspect dans le cas des métiers et des domaines technologiques et techniques, qui semblent souffrir d'une mauvaise image, en raison notamment des attitudes négatives (et mal informées) des parents, des enseignants et des orienteurs.

---

6 Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie, Survey of the Steel Industry, Toronto, 1999, page 3.

7 Données de l'enquête sur la population active citées par Prism Economic and Analysis dans Tracking Shortages, exposé à la Conférence sur les relations de travail organisée par l'Association canadienne de la construction, novembre 2000.

8 Entrevue avec Larry Brown et Mike Luff, SNEGSP.

9 AUCC, Building the Professorate of the 21st Century. Exposé présenté à l'Assemblée annuelle de l'AUCC, Calgary, octobre 2000; page 2.

10 Advanced Education Council of British Columbia, Problem: Faculty Retention and Renewal. Issue Paper 001, avril 2001; page 2.

Les deux groupes conviennent que la formation en milieu de travail (fournie par l'employeur) joue un rôle vital. Le patronat « reconnaît fortement dans de nombreux secteurs et régions que les employeurs devront se concentrer davantage sur la formation et le maintien en poste de leurs employés afin de rester concurrentiels ». Les deux groupes insistent cependant sur les obstacles et les défis auxquels sont confrontés les entreprises et les travailleurs en ce qui concerne les programmes de formation. Les répondants patronaux ont évoqué notamment les coûts, les problèmes d'horaires et le manque de sensibilité des établissements d'enseignement et de formation ou leur incapacité de cerner les besoins d'une entreprise ou d'un secteur et d'adapter les programmes de manière à répondre à ces besoins. Les représentants syndicaux ont insisté sur l'absence de travailleurs de remplacement, sur le fait que les moniteurs proviennent souvent des milieux de l'enseignement ou de la gestion et sur l'importance accordée à une formation axée sur une tâche en particulier plutôt que sur l'acquisition de compétences plus générales et plus portables.

Le patronat et les syndicats ont évoqué le maraudage de travailleurs qualifiés d'une entreprise à l'autre, qui peut désavantager l'employeur qui investit dans la formation.

Les deux groupes ont reconnu l'importance de la reconnaissance des acquis. Les participants syndicaux ont fait remarquer que le régime actuel de reconnaissance des acquis ne donne pas un rôle suffisant aux syndicats et dépend trop des établissements d'enseignement.

La formation et le recyclage des employés mis à pied ont été évoqués, en particulier par les syndicats. Au fil des années, un grand nombre de conseils sectoriels ont mis en place des programmes rentables et novateurs pour aider ces gens. Le gouvernement fédéral a financé ces programmes. Mais les conseils sectoriels ont de plus en plus de mal à obtenir du financement, malgré leurs excellents antécédents. Un exemple récent est le fait que le Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie n'a pas obtenu le contrat visant à offrir des services aux métallurgistes mis à pied à Sydney (Nouvelle-Écosse), même si les Métallurgistes unis d'Amérique lui avaient demandé d'offrir ces services. De nombreux autres syndicats ou centres de formation syndicaux se trouvent dans des situations semblables. Ils doivent désormais faire concurrence aux organismes communautaires pour obtenir des marchés afin d'offrir leurs programmes d'adaptation à leurs membres.

On a l'impression que DRHC a subventionné la mise en œuvre de nouvelles initiatives sectorielles mais a cessé d'appuyer les initiatives existantes, prétextant que les programmes existants devraient justifier leur raison d'être en devenant financièrement autonomes. Du point de vue sectoriel, il est inutile de lancer de nouvelles initiatives si la capacité de les poursuivre n'est pas prise en considération. En outre, l'énergie dépensée pour chercher du financement réduit parfois celle qui peut être consacrée à l'élaboration des initiatives du conseil sectoriel.

Enfin, le secteur de l'enseignement constitue un élément primordial pour répondre aux besoins de compétences du pays. Mais les pressions exercées sur le secteur ne touchent pas seulement au vieillissement du corps enseignant (dont il a été question ci-dessus). Les écoles, les collèges et les universités d'un océan à l'autre sont confrontés à d'autres problèmes, comme la réduction des subventions de fonctionnement; la hausse des

inscriptions (en Ontario, le phénomène de la « cohorte double »[11] accentuera les pressions sur le réseau postsecondaire en 2003-2004); des traitements non concurrentiels avec le secteur privé; la difficulté d'attirer du personnel dans les collectivités éloignées ou peu populeuses; la difficulté de recruter des travailleurs étrangers, ainsi qu'une infrastructure et un équipement vieillissant, notamment les bibliothèques, les laboratoires et le matériel informatique et technologique.

Le patronat et les syndicats ont des points de vue très différents sur quelques problèmes relatifs à la formation et au développement des ressources humaines.

Les points de vue des syndicats sur l'éducation, la formation, l'acquisition de compétences et le développement des ressources humaines reposent sur le principe solidement enraciné que « tout travailleur a droit à de la formation ». Les répondants syndicaux estiment que la responsabilité de la formation des travailleurs, qui incombait par le passé aux employeurs et aux gouvernements, a été transférée aux individus. Ils affirment ne pas croire que demander aux employeurs d'adopter une approche volontaire face à la formation se soit révélée efficace, et que le mouvement syndical préconise depuis des années un système de formation obligatoire.

Le désaccord est évident entre le patronat et les syndicats au sujet du régime enregistré d'apprentissage personnel annoncé dans le dernier budget fédéral et actuellement en cours d'élaboration à DRHC. Les répondants patronaux se sont montrés très intéressés par cette initiative. Les répondants syndicaux s'y opposent vigoureusement, estimant que cette mesure « poursuit la tendance qui veut rendre les individus responsables de leur propre formation au lieu que la formation soit une responsabilité de l'ensemble de la société — l'« individualisation du risque ».

Des désaccords semblables sont évidents en ce qui concerne l'idée d'une taxe directe de formation qui serait une version nationale de la « loi du 1 % » au Québec, et qui constitue « le choix préféré des syndicats » mais à laquelle s'oppose le patronat.

Les deux groupes sont mécontents du régime d'assurance-emploi actuel, mais pour des raisons très différentes. L'hypothèse de base des syndicats est que le régime d'assurance-emploi devrait faire partie intégrante du filet de sécurité sociale et qu'il ne devrait pas être un outil de la politique budgétaire. Les syndicats préconisent un régime refondu prévoyant un appui pour les congés d'études et de formation. Le patronat insiste sur le coût élevé pour les employeurs des primes d'assurance-emploi et craint que le régime actuel « n'incite pas au travail » et « n'incite pas à déménager pour chercher du travail ».

Transition de l'école au travail

Parallèlement à ces problèmes, les répondants s'inquiètent de l'efficacité avec laquelle les diplômés quittent le système d'éducation et entrent sur le marché du travail. Ils font aussi remarquer que les problèmes ne se limitent pas à la transition de l'école au travail mais sont également reliés aux possibilités d'éducation permanente, ou aux transitions de l'école au travail à l'école.

---

[11] La « cohorte double » désigne les élèves actuellement en 10e et en 11e année qui termineront leurs études secondaires en même temps, vu que la 13e année sera éliminée en Ontario. Il y aura donc deux fois plus de diplômés du secondaire qui chercheront en même temps à se faire accepter dans les collèges et universités de l'Ontario.

Les deux groupes conviennent que ces problèmes de transition exigent une attention, mais ils insistent sur des aspects un peu différents. Les syndicats ont indiqué la nécessité d'informer les jeunes sur les grandes facettes du milieu de travail et de la vie professionnelle, y compris le rôle des syndicats et l'importance des relations avec les collègues de travail, les employeurs et le gouvernement; tandis que le patronat a tendance à insister sur l'importance de l'élaboration de programmes visant à améliorer les compétences reliées au travail et à intégrer des compétences générales comme la communication et le travail d'équipe. Ces compétences feraient défaut chez les récents diplômés et constituent, d'après les syndicats et le patronat, un grave problème pour toutes les industries et tous les secteurs.
Les répondants syndicaux et patronaux ont insisté sur l'importance de programmes de transition créatifs, y compris des partenariats entre l'industrie et le système d'éducation, des programmes de stages-études et des programmes à l'intention des jeunes autochtones.

Métiers et technologies

Les répondants n'ont mentionné aucun problème aussi souvent que la mauvaise image des métiers et des emplois dans le secteur de la technologie. Les syndicats et le patronat ont évoqué la faible exposition des étudiants aux métiers durant leurs études et le fait que le système scolaire s'efforce peu de faire connaître le raffinement et l'énorme complexité des métiers modernes.
Les besoins ne se limitent pas seulement aux secteurs de la haute technologie et des technologies de l'information. D'autres secteurs, qui jouent un rôle vital dans la santé générale de l'économie, ont eux aussi du mal à attirer des travailleurs qualifiés, particulièrement des jeunes. La réalité démographique du vieillissement de la main-d'œuvre s'accompagne d'un grave problème « d'image » : contrairement à l'Europe, où les métiers sont respectés et prisés, au Canada, de nombreux parents et orienteurs ne considèrent pas les métiers spécialisés comme un choix de carrière souhaitable. D'ailleurs, les métiers sont souvent considérés comme un « cul-de-sac ».
Les syndicats et le patronat relient cette mauvaise image en partie à un système d'orientation scolaire au niveau secondaire (qualifié d'« élitiste » par un répondant) qui a des préjugés négatifs contre les métiers et favorise les études universitaires ou collégiales. Les orienteurs sont perçus comme des gens connaissent mal les métiers et qui sont donc peu enclins à les promouvoir, sauf auprès des élèves qu'ils estiment « incapables de faire autre chose ». De nombreux répondants syndicaux ont fait remarquer qu'il y a une fixation sur l'informatique et sur tout ce qui touche à la haute technologie. On n'est pas conscient du raffinement et de l'énorme complexité technique des métiers modernes.
De plus, l'enseignement des métiers est entravé par une pénurie de professeurs qualifiés. En Ontario, par exemple, à peine 62 professeurs sont formés en technologies des métiers. Ce nombre ne suffit pas à répondre aux besoins actuels de la ville de Toronto, encore moins de la province.
D'autres répondants critiquent l'absence des « arts industriels », qui initieraient les élèves aux métiers, dans les programmes des écoles secondaires, ou déplorent que les élèves, même au primaire, ne soient pas exposés aux métiers.

Haute technologie et technologies de pointe

Malgré l'importante des métiers spécialisés et les difficultés et obstacles particuliers qui se présentent dans ces secteurs, les représentants patronaux, en particulier ceux des secteurs de la haute technologie et des technologies de l'information, font remarquer que le Canada doit reconnaître qu'il fait partie d'un marché mondial de la main-d'œuvre qualifiée et réagir énergiquement pour attirer et garder ces travailleurs. Il faut donc se poser un certain nombre de questions :

- Le nombre de diplômés des collèges et des universités dans les disciplines clés est-il suffisant pour répondre aux besoins canadiens?
- Les règlements et formalités d'immigration peuvent-ils être simplifiés afin de permettre aux employeurs canadiens de recruter à l'étranger?
- Les traitements, les taux d'imposition et la « qualité de vie » au Canada sont-ils assez compétitifs, surtout par rapport aux États-Unis, afin de prévenir un important « exode des cerveaux »?

Malgré le ralentissement actuel de l'activité dans un grand nombre de ces industries, il n'en demeure pas moins que la capacité du Canada de produire, d'attirer et de garder de grands talents influera considérablement sur la croissance future du pays, sa compétitivité et son niveau de vie.

Mobilité de la main-d'œuvre, immigration et reconnaissance des titres

Le patronat et les syndicats font remarquer que la capacité des travailleurs de se déplacer d'une région ou une province à une autre est entravée par une série de problèmes liés à la réglementation et aux paliers de compétence. Comme l'avaient prévu les deux groupes. L'accord fédéral-provincial-territorial sur le commerce intérieur n'a pas respecté le délai de mise en œuvre des dispositions relatives à la mobilité de la main-d'œuvre fixé au 1er juillet 2001. Le patronat et les syndicats doutent de la volonté politique de mettre en œuvre ces mesures.

Dans certains secteurs, en particulier la construction, il peut exister un excédent de travailleurs dans une province en même temps qu'il y a une pénurie importante de compétences dans la province voisine. Les différences interprovinciales relatives à la certification et aux normes, malgré le Programme du sceau rouge, posent un réel problème.

Pour les apprentis dans les métiers spécialisés, la mobilité est entravée par les difficultés très réelles liées au transfert des apprentissages d'une province à l'autre. Lorsque les apprentis sont mis à pied dans le secteur cyclique de la construction, par exemple, on a l'impression qu'un grand nombre d'entre eux décident de quitter l'industrie à cause de ces difficultés.

Les deux groupes conviennent que l'immigration, comme solution à la pénurie de travailleurs qualifiés, est tout au mieux une solution partielle et à court terme. De plus, les titres des travailleurs étrangers ne sont souvent pas reconnus par les organismes réglementaires canadiens. Par ailleurs, le processus d'agrément de ces travailleurs est souvent long et décourageant.

Les répondants patronaux en particulier sont en faveur, parfois très fortement, d'une hausse de l'immigration pour certaines professions clés. Mais les sources traditionnelles (européennes) d'immigrants qualifiés sont en train de se tarir; et le Canada doit faire

concurrence à de nombreux autres pays pour obtenir des travailleurs qualifiés provenant d'un nombre de plus en plus réduit de pays. Les répondants syndicaux critiquent la tendance récente à recruter des travailleurs, par exemple des infirmières, dans des pays qui peuvent difficilement se permettre de perdre leur propre main-d'œuvre qualifiée. Enfin, les immigrants ont tendance à s'établir dans les grands centres urbains, ce qui ne règle pas le problème des pénuries de main-d'œuvre chevronnée dans les petites collectivités ou dans les régions rurales ou éloignées du pays.

La capacité des nombreuses parties d'agir de manière concertée pour régler les problèmes de pénuries

Les répondants des deux groupes doutent de la capacité et de la volonté politique des gouvernements fédéral et provinciaux de s'unir en tant que nation pour régler de manière cohérente et uniforme les problèmes de compétences. Ils ont évoqué la fragmentation croissante du système de formation et les incidences du partage des compétences entre les deux paliers de gouvernement. Il n'y a pas d'uniformité dans les programmes, les exigences ou les titres d'un endroit à l'autre. Les problèmes comprennent :

- L'incidence de la compétence provinciale dans le domaine de l'apprentissage sur l'établissement de normes d'apprentissage qui peuvent appuyer la mobilité des travailleurs entre les provinces et les territoires;
- L'incidence des organismes provinciaux de réglementation des professions sur la mobilité interprovinciale des professionnels et des travailleurs techniques et sur l'accès aux professions et aux métiers;
- L'intérêt grandissant des gouvernements provinciaux pour l'immigration et ses conséquences sur les politiques d'immigration fédérales;
- Le transfert aux provinces des compétences en matière de formation, et les conséquences éventuelles sur les ressources provinciales consacrées à la formation, les normes nationales et des initiatives sectorielles comme les conseils sectoriels. (Ces problèmes sont poussés à leur extrême en Ontario, où il n'existe pas d'accord fédéral-provincial sur le développement du marché du travail.)

Les répondants patronaux ont aussi fait remarquer qu'à leur avis d'autres collaborations s'imposent et sont souvent difficiles à obtenir. Elles comprennent :

- La collaboration avec les établissements d'enseignement afin d'élaborer des cours et des programmes qui répondent aux besoins de l'industrie et des travailleurs;
- La collaboration avec les écoles secondaires ou les conseils scolaires afin d'établir des partenariats pour la réalisation de projets individuels ou promouvoir des pratiques exemplaires;
- La collaboration entre le patronat et les syndicats afin de trouver d'autres façons d'acquérir de nouvelles compétences;
- La collaboration avec les gouvernements afin de trouver des façons de simplifier les processus, y compris l'immigration.

Dans ce contexte, certains répondants ont parlé de l'absence d'un sentiment d'urgence partagé au sujet des compétences; d'autres ont parlé d'un manque de leadership, qui pourrait inciter les parties à aller au-delà des objectifs à court terme ou des problèmes de compétences des gouvernements afin de s'attaquer à un problème commun et urgent plus vaste.

Directions, approches et mesures

Mesures au niveau fédéral : Mesures nationales de politique publique

Un leadership fédéral s'impose très clairement, surtout aux yeux des répondants patronaux, pour faciliter la mise en œuvre complète et immédiate de toutes les dispositions concernant la mobilité de la main-d'œuvre contenues dans l'Accord sur le commerce intérieur.

En outre, afin d'éliminer les obstacles qui entravent les apprentis et leur formation, les syndicats et le patronat proposent deux mesures précises et immédiates que devrait prendre le gouvernement fédéral :

1. Instaurer un crédit d'impôt pour l'achat des outils des nouveaux gens de métier. Les « outils du métier » constituent souvent des dépenses exorbitantes et un puissant obstacle pour les gens de métier en début de carrière. Dans certains métiers, les outils peuvent coûter jusqu'à 8 000 $.

2. Éliminer le délai de carence de deux semaines de l'assurance-emploi pour les apprentis en formation par stages d'études en cours de travail. Ce délai de carence prive les travailleurs d'un revenu pendant deux semaines. Étant donné que de nombreux apprentis ont des responsabilités familiales, il s'agit d'un obstacle à l'apprentissage continu inutile et facile à éliminer.

D'autres mesures nationales à étudier par les diverses parties comprennent :

- Des normes uniformes à l'échelle nationale pour les métiers qui comportent un apprentissage;
- Des prêts étudiants dont les modalités de remboursement seraient allégées lorsque les étudiants restent au Canada après avoir obtenu leur diplôme.

Les deux groupes reconnaissent la complexité du cadre législatif et réglementaire, et comprennent que même des modifications relativement mineures à la législation existante peuvent prendre du temps, alors instaurer de nouvelles mesures en exige beaucoup plus. Mais vu l'urgence de répondre aux besoins de compétences de l'économie canadienne aujourd'hui et dans l'immédiat, le patronat et les syndicats ont repéré quelques domaines fondamentaux de la politique publique nationale qui exigent une attention et qui offrent de bonnes possibilités d'intervention.

a) Politiques en matière de développement des ressources humaines

Les participants syndicaux et patronaux à ces consultations ont insisté sur la nécessité de refondre les politiques nationales en matière de développement des ressources humaines. Ils sont cependant loin de s'entendre sur l'orientation que devraient prendre ces politiques.

Formation des employés : Choix de financement

Dans son récent discours du Trône, le gouvernement fédéral a proposé la création d'un régime enregistré d'apprentissage personnel. Le mouvement syndical considère cette

initiative comme la poursuite de la tendance actuelle vers « l'individualisation du risque », qui rend les individus responsables de leur propre formation au lieu que la formation soit une responsabilité de l'ensemble de la société. Les syndicats craignent fortement que ce régime ne compromette l'efficacité des conseils sectoriels. Malgré les succès des divers conseils sectoriels, la tendance vers la programmation individuelle axée sur le client permet difficilement aux conseils d'accéder aux programmes et d'élaborer des stratégies.

La préférence des syndicats va à une taxe de formation, une version nationale de la « loi du 1 % » au Québec. Le mouvement syndical préconise la mise en œuvre d'un régime qui obligerait les employeurs à offrir de la formation ou les subventionnerait pour qu'ils le fassent. Ce régime contribuerait à résoudre le problème du maraudage et à créer la culture de la formation que préconise le gouvernement fédéral.

Le patronat est d'avis contraire. Il s'oppose farouchement à l'idée d'une taxe de formation. La nouvelle initiative éventuelle proposée le plus souvent par les répondants patronaux est un crédit d'impôt à l'investissement dans les ressources humaines, qui permettrait aux employeurs de recevoir un crédit d'impôt pour les investissements en formation admissibles, notamment les contributions aux activités des conseils sectoriels. Il y a également un net intérêt pour le régime enregistré d'apprentissage individuel annoncé récemment et en cours d'élaboration à DRHC.

Les syndicats ont aussi fait une autre suggestion, soit un congé de formation appuyé par l'assurance-emploi. Tous les travailleurs auraient droit à cinq semaines de prestations d'assurance-emploi par année de travail, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Ce congé de formation constituerait un prolongement de ce qui est offert actuellement aux apprentis en formation par stages d'études en cours de travail. Toute formation professionnelle occasionnant une interruption de salaire serait admissible à la protection de l'assurance-emploi.

Appui aux conseils sectoriels

Les deux groupes appuient des approches sectorielles en ce qui concerne le développement des ressources humaines. Ils appuient donc en général un appui renouvelé et accru aux conseils sectoriels. Quelques participants syndicaux ont indiqué que les conseils sectoriels sont bien placés pour faire de la planification des ressources humaines. Les syndicats croient également que les conseils sectoriels pourraient jouer un rôle dans la formation des apprentis. Les conseils sectoriels devraient pouvoir lier les apprentis par contrat et être entièrement responsables de leur formation. En cas de carence dans la formation, le secteur devrait pouvoir s'adapter afin que l'apprenti soit exposé à tous les aspects de son métier.

Les participants patronaux appuient en général fortement les contributions des conseils au développement des ressources humaines. Un grand nombre d'entre eux voient dans les mécanismes sectoriels comme les conseils sectoriels une façon de partager les coûts de formation communs. Ainsi, le patronat attache une grande importance à l'amélioration de la communication entre l'industrie et le secteur de l'éducation et il fait remarquer que les conseils sectoriels sont bien placés pour effectuer cette interface entre les deux groupes[12].

---

12 Souvent, les conseils sectoriels sont en mesure de partager des programmes de façon très rentable. Le Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie, par exemple, a pu partager un

Il y a donc un avantage stratégique à appuyer les activités des conseils sectoriels, qui peuvent communiquer efficacement les besoins de l'industrie au secteur de l'éducation et vice-versa.
Les participants ont fait remarquer que l'appui politique aux conseils sectoriels doit être renforcé par un appui au niveau fonctionnel. Les répondants des deux groupes s'interrogent sur la volonté apparente de financer des activités d'élaboration des conseils sectoriels, mais pas l'exécution des programmes.
Les participants syndicaux indiquent que le gouvernement fédéral devrait appuyer l'élaboration et l'exécution de programmes créatifs de transition de l'école au travail. Quelques excellents programmes en cours actuellement ont été élaborés avec l'aide de divers partenaires (les conseils scolaires, les collèges communautaires, les syndicats, les employeurs et les conseils sectoriels), notamment le programme de jeunes stagiaires du Conseil canadien de l'entretien des aéronefs, en partenariat avec les machinistes, Canadien International et le BC School Board.
Politiques de reconnaissance des acquis

Les répondants syndicaux en particulier ont demandé une amélioration des pratiques et des politiques en matière de reconnaissance des acquis afin de donner un plus grand rôle aux syndicats et au patronat. La reconnaissance des acquis devrait également viser les emplois de production, comme ceux de machiniste, travailleur de fonderie et conducteur de contrecolleuse. Ces postes ne sont souvent pas reconnus en fonction du niveau d'expérience et d'habileté qu'ils exigent. S'ils l'étaient, la mobilité au sein de l'industrie et entre les métiers serait accrue. En rehaussant la reconnaissance de ces professions, il serait possible d'offrir une formation qui serait transférable à d'autres secteurs et métiers.
Quelques répondants patronaux ont fait remarquer que les mécanismes de reconnaissance des acquis constituent un outil précieux pour reconnaître efficacement l'expérience professionnelle des travailleurs formés à l'étranger et qu'ils devraient être utilisés davantage par les employeurs.

b) Politiques d'immigration

Les deux groupes reconnaissent que, par le passé, l'immigration a permis de combler de nombreux besoins canadiens de personnel qualifié dans une foule de domaines et de secteurs. Les participants patronaux, en particulier, proposent plusieurs améliorations de la politique d'immigration qui pourraient atténuer les problèmes dans certains métiers et secteurs clés.
Les représentants patronaux du secteur de la haute technologie ont fait remarquer que le Canada doit reconnaître qu'il fait partie d'un marché mondial de la main-d'œuvre qualifiée et réagir énergiquement pour attirer et garder ces travailleurs. Ils demandent la simplification des règles et formalités d'immigration afin de permettre aux employeurs canadiens de recruter avec dynamisme des travailleurs qualifiés à l'étranger.
La difficulté de recruter des travailleurs étrangers constitue un important obstacle au recrutement, d'après le milieu universitaire. Les répondants universitaires ont fait remarquer que, en vertu des lois et des règlements actuels en matière d'immigration, le

grand nombre de ses cours de formation en techniques manufacturières avec l'Ontario Aerospace Council qui, moyennant une adaptation minimale, a pu en utiliser un grand nombre directement

système à deux paliers impose des restrictions plus strictes au recrutement étranger que ne le fait le régime américain, par exemple.
Plusieurs organisations indiquent que les études, les compétences et l'expérience de nombreux travailleurs formés à l'étranger ne sont pas mises à profit parce que les organismes de réglementation canadiens ne les reconnaissent pas. Des efforts visant à éliminer ces obstacles à l'agrément, tout en protégeant les normes professionnelles, constituent donc une étape essentielle pour que le Canada utilise efficacement toutes les compétences à sa disposition. Le mouvement syndical reconnaît également la nécessité d'établir un système afin de mieux coordonner l'évaluation des titres des travailleurs qui ont étudié à l'étranger. Les participants syndicaux aimeraient une plus grande responsabilisation et préfèrent nettement que les organismes d'évaluation soient des organes publics.
Enfin, le gouvernement fédéral doit s'efforcer d'attirer plus d'immigrants qualifiés dans les régions canadiennes qui ne sont habituellement pas des destinations d'immigration (p. ex. Nord, régions éloignées, régions rurales et petites collectivités).

c) Politiques de retraite progressive

La retraite progressive débute par une décision commune de l'employeur et de l'employé de réduire graduellement le nombre d'heures travaillées par l'employé jusqu'à ce que le travailleur arrive à la retraite complète. Les répondants syndicaux et patronaux considèrent la retraite progressive comme un moyen pratique de conserver pendant plus longtemps les connaissances, les compétences et l'expérience précieuses des travailleurs âgés. Les règles de supervision actuelles relatives aux régimes de retraite professionnels, dans les secteurs privé et public, devraient être modifiées de plusieurs façons afin de faciliter l'adoption plus généralisée de la retraite progressive. Ces obstacles réglementaires existent également dans le cas des régimes de retraite à prestations définies. En outre, la réglementation ne permet pas aux employés qui reçoivent des prestations définies d'accumuler d'autres droits à pension[13].
La retraite progressive donnerait plus de choix aux travailleurs quant à la façon et au moment de quitter la population active. Elle pourrait être intégrée à un programme de retraite anticipée ou s'appliquer aux personnes de 65 ans ou plus.

Mesures au niveau provincial

Le système d'éducation a fait l'objet de plusieurs recommandations précises des répondants patronaux et syndicaux. Ainsi, les préoccupations patronales de loin les plus importantes au niveau provincial touchent à la pertinence et au rendement des systèmes d'éducation provinciaux. À cet égard, ils reconnaissent qu'un grand nombre de recommandations particulières, qui s'adressent aux systèmes d'éducation provinciaux en général, pourraient être appliquées par les ministères de l'Éducation provinciaux et/ou par les divers conseils scolaires. Les établissements postsecondaires s'occuperaient des autres.

---

13 D'après un rapport récent commandé par Développement des ressources humaines Canada et préparé par les spécialistes des ressources humaines William M. Mercer Limited, sur les questions liées à la retraite progressive.

Les provinces sont priées de revoir leurs niveaux de ressources consacrées à la formation et à l'éducation afin de corriger les effets cumulatifs des compressions budgétaires provinciales sur l'éducation (niveaux primaire, secondaire et postsecondaire), ainsi que leurs budgets de formation et d'apprentissage.

On a proposé que les gouvernements élargissent leur définition de la haute technologie au-delà de l'informatique, de manière à inclure l'infrastructure professionnelle. Si la définition était élargie, les critères d'attribution des subventions pourraient l'être eux aussi. Les collèges communautaires, qui fonctionnent avec des budgets très réduits depuis de nombreuses années, pourraient alors commencer à renouveler l'infrastructure nécessaire pour appuyer le développement d'une main-d'œuvre qualifiée.

Certaines initiatives provinciales comme le Programme d'accès aux perspectives d'avenir de l'Ontario, qui vise les secteurs de la haute technologie, montrent que les gouvernements commencent à réinvestir dans les études supérieures. Une question qui se pose au sujet de ces programmes est le fait que cibler quelques domaines d'études en particulier – qui, soit dit en passant, obtiennent souvent la part du lion des dons privés – peut créer des déséquilibres par rapport aux autres disciplines. Le message essentiel est que la souplesse doit caractériser les nouveaux programmes de financement afin de tenir compte de l'évolution des mandats et des priorités.

Les syndicats et le patronat recommandent que des programmes d'arts industriels soient créés ou améliorés aux niveau élémentaire et secondaire. Les élèves pourraient ainsi obtenir un point de référence pratique qui montrerait la pertinence de leurs cours de mathématiques et de physique. À bien des endroits, des démarches novatrices sont déjà en cours. Une école secondaire de Winnipeg, par exemple, enseigne la robotique à l'aide de matériel de conception informatisé. Les mathématiques et la physique enseignées à l'école sont conçues en fonction du programme de robotique, ce qui crée un contexte d'apprentissage pratique. Le programme a établi un partenariat avec les Manufacturiers et exportateurs du Canada et met périodiquement les enseignants en contact avec l'industrie afin de les tenir au courant de l'évolution. Certains cours d'arts industriels donnent aux élèves des crédits qui peuvent s'appliquer à des programmes d'apprentissage. Une autre mesure pourrait être des bourses à l'intention des étudiants qui s'inscrivent à des programmes de métiers.

Les deux groupes sont fermement convaincus que les provinces et les écoles doivent abolir un préjugé qui semble exister chez les orienteurs et qui pousse souvent les étudiants à se diriger vers des études universitaires, aux dépens des collèges et tout particulièrement des programmes de métiers. Ces impressions négatives des métiers, conjuguées à celles des parents des élèves, sont considérées comme des facteurs qui détournent les élèves de ces domaines et des possibilités d'emploi qu'ils offrent[14].

Les participants syndicaux et patronaux ont évoqué la nécessité de mécanismes d'échelonnement qui accroîtraient les possibilités, pour les étudiants et les gens de métier, de suivre des programmes d'apprentissage dans les collèges communautaires, puis dans les universités. Pour un grand nombre, l'image de « cul-de-sac » que projettent les métiers explique en partie l'absence de tels mécanismes.

---

[14] De même, les représentants de secteurs particuliers comme l'acier, la micro-électronique ou la fabrication sentent la nécessité de promouvoir les débouchés offerts par leur secteur auprès des élèves du secondaire et cherchent des occasions de le faire.

Une initiative intéressante est le certificat d'études professionnelles délivré dans les commissions scolaires du Québec. Ce certificat s'adresse à ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires mais qui ont réussi une formation technique dans un métier. Ce genre d'initiatives pourrait apporter un complément à la reconnaissance des acquis.
Les deux groupes s'entendent sur la nécessité d'élargir les programmes de stages-études, de stages et d'expérience de travail afin d'améliorer l'employabilité, les attitudes et les compétences professionnelles (y compris les relations interpersonnelles, la communication, le travail d'équipe, et les compétences en planification et en gestion) des étudiants. Ces initiatives nécessiteraient des partenariats beaucoup plus étroits avec les employeurs et les syndicats locaux.

Mesures au niveau des études postsecondaires

Dans les discussions[15] avec des représentants du secteur postsecondaire, les problèmes de pénuries de compétences et de main-d'œuvre ont été analysés sous deux angles.
Premièrement, les établissements postsecondaires font face à des difficultés semblables à celles des autres secteurs pour recruter et garder des employés qui possèdent le bon mélange d'études, de formation et d'expérience, surtout (mais pas exclusivement) au niveau des membres chevronnés du corps enseignant. (Certaines indications de l'ampleur du défi sont présentées dans la section antérieure sur les questions démographiques).
Deuxièmement, les discussions ont porté sur le rôle que peuvent jouer les études supérieures pour répondre aux besoins de compétences de l'économie en général.
Les deux aspects sont évidemment liés. Les établissements postsecondaires doivent avoir assez de professeurs qualifiés (ainsi que des niveaux suffisants de ressources et d'appui financiers, du matériel, des installations et des infrastructures modernes, etc.) pour pouvoir continuer à offrir un enseignement de calibre mondial à la prochaine génération d'étudiants des collèges et des universités.
Les établissements postsecondaires prennent diverses mesures créatives pour combler leurs besoins cruciaux en ressources financières et humaines. Ainsi, ils diversifient les sources de financement afin de combler le vide causé par la réduction du financement gouvernemental; offrent des encouragements non financiers afin d'attirer de nouveaux professeurs et d'autres catégories de personnel et de garder le personnel existant; et offrent de nouveaux régimes de travail, dans un contexte de relations de travail renouvelées. Les représentants du milieu scolaire ont également indiqué que la situation financière semble s'améliorer, puisque quelques gouvernements commencent graduellement à investir à nouveau dans l'éducation postsecondaire.
Les répondants patronaux ont également fait quelques suggestions au secteur postsecondaire. Ils demandent que les collèges et les universités améliorent la reconnaissance des titres entre les établissements et qu'ils deviennent plus « axés sur le marché » et plus ouverts à l'aide des entreprises (voir « Mesures patronales » ci-dessous).

---

15 Étant donné l'importance du système d'éducation dans le dossier des compétences, le CSPC, dans le contexte de ses vastes consultations auprès des syndicats et du patronat, a aussi discuté avec quelques représentants du milieu scolaire. Leurs observations, exposées dans cette section, ne sont pas nécessairement représentatives des points de vue de l'ensemble du milieu. Elles donnent néanmoins un aperçu précieux des difficultés auxquelles le secteur postsecondaire est confronté, tant pour répondre à ses propres besoins de travailleurs qualifiés que pour répondre aux besoins de compétences de l'économie en général.

Accroître les taux de participation aux études postsecondaires et le nombre de doctorats?

On s'est demandé si une stratégie visant à accroître les taux de participation aux études postsecondaires pourrait atténuer les pénuries de compétences sur les marchés du travail canadiens. Pour certains répondants, cette question relève du vaste débat sur l'importance des études supérieures pour déterminer la place du Canada dans l'économie mondiale et le bien-être des Canadiens. Interrogés sur la question de savoir si une augmentation du nombre de doctorats atténuerait les pénuries de compétences et de travailleurs dans l'économie, les répondants divergent d'opinion. Ainsi, certains ont fait remarquer que certains employeurs font une évaluation irréaliste de leurs besoins de diplômés universitaires.

Dans un domaine connexe, il y a une sous-évaluation correspondante des besoins en personnel ayant reçu une formation dans un collège technique. Un représentant universitaire estime qu'une stratégie visant à accroître les taux de participation et, par conséquent, les inscriptions, n'apporterait pas nécessairement des avantages souhaitables, étant donné qu'elle attirerait dans les universités des étudiants qui n'ont pas nécessairement besoin de faire des études universitaires, ou qui n'ont pas les aptitudes nécessaires pour poursuivre des études supérieures. Un autre croit qu'accroître le nombre de doctorats constitue un but légitime, étant donné qu'une grande proportion des détenteurs de doctorat finissent par travailler dans le secteur privé (en plus du milieu de l'enseignement) où il existe des pénuries précises.

Élaborer des programmes d'études moins spécialisés?

Les participants universitaires conviennent en général qu'une moins grande spécialisation des programmes universitaires et collégiaux est souhaitable. Plusieurs répondants ont indiqué que financer certaines disciplines aux dépens des autres, ou donner aux étudiants un enseignement très spécialisé, pourrait aller à l'encontre des buts visés et ne pas régler nécessairement les problèmes structurels de l'économie. De même, l'AUCC a soutenu que, compte tenu de la difficulté fondamentale de prévoir les pénuries de travailleurs et de compétences, et compte tenu de la rapidité avec laquelle les universités peuvent réaffecter les ressources vers les secteurs qui en ont besoin, il conviendrait peut-être davantage de développer des compétences plus générales.

Quelques universités et collèges modifient leurs programmes afin de refléter une tendance vers une moins grande spécialisation. À l'Université d'Ottawa, par exemple, les étudiants du premier cycle feront une année supplémentaire en arts libéraux, à compter de septembre, 2002, ce qui signifie que les deux premières années du baccalauréat ne comprendront aucun cours spécialisé. Des modifications de cette nature pourraient dénoter une sensibilisation accrue des établissements d'enseignement à l'importance d'enseigner aux étudiants des compétences techniques et générales.

Partenariats avec le secteur privé

Les répondants des collèges et des universités ont donné des exemples de collaboration fructueuse entre les universités et le secteur privé. À Ottawa, des partenariats entre les universités et des entreprises de haute technologie ont permis de mettre en place des pratiques novatrices comme[16] :

---

16 D'après les consultations avec les représentants du milieu scolaire.

- MITEL, une entreprise de haute technologie de Kanata, en Ontario, a lancé il y a quelques années avec l'Université d'Ottawa un programme appelé Venture and Training for Engineers and Scientists. Au départ, MITEL payait les frais de scolarité et de séjour des étudiants, ainsi qu'un salaire durant le stage des étudiants dans l'entreprise, dans le cadre du programme de stages-études. Le programme a été élargi depuis à d'autres établissements d'enseignement et entreprises privées.
- Nortel Networks a créé un fonds de bourses d'études de 5 millions de dollars, à utiliser sur une période de cinq ans, à l'Université Carleton (à Ottawa, en Ontario). Ce fonds a permis à l'université d'attirer chez elle des étudiants talentueux.

À une récente conférence de l'Association des collèges communautaires du Canada, on a demandé d'accroître la collaboration entre les collèges communautaires et les entreprises, grâce à des échanges de personnel, du matériel neuf, et une participation active aux comités des programmes des collèges[17]. Des exemples de ce genre abondent et illustrent les possibilités d'accroître les partenariats entre le secteur de l'éducation et le secteur privé[18].

Mesures syndicales

Il existe une méfiance et un cynisme visibles chez les syndicats en ce qui concerne la possibilité que les interventions du gouvernement fédéral visant à résorber les pénuries de compétences soient avantageuses pour les syndiqués. Il n'est donc pas étonnant que les propositions présentées par le mouvement syndical exigent dans la plupart des cas des mesures législatives (c.-à-d. une intervention gouvernementale) ou se situent dans le cadre des négociations collectives (c.-à-d. les ententes négociées concernant des mesures à prendre par le patronat et les syndicats). Elles tentent de résoudre à la fois les pénuries de compétences et les pénuries de travailleurs.

Pour de nombreux répondants syndicaux, les problèmes de compétences doivent être résolus en fonction de l'accès :

- Accès à de l'information exacte sur le marché du travail
- Accès à des programmes d'alphabétisation
- Accès à des programmes de compétences de base
- Accès à des programmes de recyclage
- Accès à un soutien du revenu pendant la formation
- Accès à des titres reconnus d'un océan à l'autre

---

17 Perrin Beatty, discours programme sur les pénuries de compétences, Conférence de l'ACCC, 29 mai 2001, Windsor.

18 Il faut souligner que les syndicats sont moins enthousiastes au sujet de la valeur de ces partenariats. Certains syndicats estiment que ces mécanismes donnent aux entreprises trop d'influence sur l'éducation. « Plus les établissements d'enseignement dépendent du financement du secteur privé, moins l'éducation rend des comptes à la population. »

- Accès à des programmes d'adaptation à l'intention des travailleurs déplacés

Les répondants ont indiqué plusieurs mesures importantes que devraient prendre les syndicats et insisté sur la nécessité d'améliorer les échanges d'information au sein des syndicats et entre les syndicats, les organisations de travailleurs et les conseils sectoriels. Ces échanges pourraient se révéler précieux dans l'élaboration des programmes de formation pertinents à l'intention des métiers spécialisés dans les secteurs cruciaux de l'économie.

Négociations collectives

De nombreux syndicats utilisent le cadre des négociations collectives pour demander de la formation. Il y a de nombreux exemples de programmes novateurs et créatifs offerts au niveau communautaire et dans les milieux de travail. Ces programmes sont souvent le fruit de négociations collectives. Dans certains cas, il y a eu un ardent défenseur local d'un programme en particulier. De nombreux partenariats ont été établis pour répondre à un besoin particulier.

Quelques exemples récents comprennent :

- Le SCFP et la ville de Winnipeg ont négocié dans leur convention collective actuelle un fonds d'études de 3 millions de dollars afin d'aider les syndiqués à accroître leurs compétences de base — c.-à-d. obtenir leur diplôme d'études générales et également acquérir les compétences de l'avenir.
- Le SCEP a négocié un programme de formation à l'intention de ses monteurs de ligne âgés, afin de permettre une transition entre un travail physique très exigeant et un travail qui correspond davantage à leur groupe d'âge.

Les répondants syndicaux reconnaissent que certaines conventions collectives pourraient faire obstacle à la reconnaissance des acquis, puisqu'elles ne font pas toujours une distinction entre les qualifications et la compétence.

De nombreux syndicats ont commencé à intégrer dans leurs conventions collectives des coefficients d'apprentis par rapport aux travailleurs qualifiés. C'est un moyen de se préparer à l'étranglement démographique qui pointe à l'horizon. Certains participants syndicaux aimeraient que les entreprises qui adoptent de telles mesures soient récompensées par des crédits d'impôt ou des réductions des charges sociales.

Voici quelques exemples :

- Le SCEP et les Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada ont proposé un poste d'apprenti pour cinq travailleurs qualifiés.
- Les TCA et les trois grands fabricants d'automobiles ont négocié dans leurs conventions actuelles un ratio d'un apprenti pour sept travailleurs qualifiés.

Formation

Conscients que la probabilité d'une taxe nationale à la formation soit un peu éloignée, de nombreux syndicats proposent des fonds de formation, semblables aux ententes conclues entre la ville de Winnipeg et le SCFP. Ces fonds de formation seraient établis et

administrés conjointement, afin d'aider les travailleurs actuellement à l'emploi de la ville à acquérir de nouvelles compétences grâce à des programmes de base (alphabétisation, etc.) ou des cours qui leur permettent d'acquérir des compétences nécessaires à l'avenir. Les fonds de formation pourraient être une façon novatrice d'aider les travailleurs âgés à faire la transition d'un emploi à un autre. Au lieu de perdre ces travailleurs, en leur donnant des indemnités d'invalidité prolongée et leur accordant une retraite anticipée, une formation pourrait leur être donnée afin qu'ils puissent utiliser différemment leurs compétences actuelles.

Les travailleurs âgés ont des compétences et des aptitudes qui peuvent être utilisées au lieu d'être perdues lorsqu'ils prennent leur retraite. En Ontario, la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario a élaboré un protocole qui permet à des membres de l'industrie d'être agréés comme enseignants. Ces enseignants sont rémunérés en fonction des échelles de salaire fixées par la Fédération.

La retraite progressive pourrait être une façon d'encourager les travailleurs expérimentés à encadrer leurs jeunes collègues. Un programme d'encadrement aiderait les jeunes travailleurs à solidifier les compétences qu'ils ont acquises dans un cadre scolaire.

Les répondants syndicaux demandent un appui plus vigoureux aux centres et programmes de formation des syndicats, ainsi qu'une plus grande coopération entre les syndicats des secteurs public et privé en matière de formation. De nombreux syndicats du secteur privé, en particulier dans les métiers de la construction, négocient la formation par l'entremise de leurs fonds en fiducie pour la formation. Ces fonds sont dirigés par les syndicats, habituellement dans leurs locaux. De nombreux syndicats du secteur public, en particulier ceux qui œuvrent dans le réseau des collèges communautaires, y voient un régime concurrentiel. Le mouvement syndical reconnaît qu'il y a beaucoup à gagner à travailler de manière concertée.

Certains représentants des administrations des universités ont indiqué qu'ils envisagent de nouveaux régimes de travail — à alléger la tâche des professeurs en embauchant des maîtres d'enseignement, en embauchant à contrat des professeurs à la retraite pour qu'ils enseignent ou supervisent les étudiants, en intégrant les chargés de cours dans le corps enseignant, etc. — comme solutions possibles à leurs difficultés de recrutement et de maintien en poste. Ces solutions ne peuvent être explorées que dans le contexte des nouvelles conventions collectives et exigeront l'appui des syndicats.

Travailler avec tous les groupes du marché du travail

Il est reconnu que le milieu syndical doit communiquer avec la population autochtone. Des différences culturelles doivent être aplanies. La population autochtone, en particulier dans les provinces de l'Ouest, constituera la majorité des nouveaux venus sur le marché du travail dans les années qui viennent. Quelques syndicats, comme les MUA, ont élaboré des programmes particuliers afin de répondre aux besoins des travailleurs autochtones.

De même, les syndicats reconnaissent l'importance de collaborer davantage avec les nouveaux immigrants, dont un grand nombre ont des besoins particuliers comme une formation linguistique de base en anglais ou français langue seconde.

Mesures patronales

De nombreux représentants patronaux ont exprimé la nécessité que le milieu des affaires se mette de la partie et joue son rôle pour résoudre les problèmes de compétences. Comme l'ont décrit les répondants patronaux, ce rôle comporte plusieurs facettes.

L'effort de formation du patronat

On reconnaît qu'il faudra des niveaux de formation plus élevés à l'avenir pour compenser les difficultés de recrutement. Par ailleurs, il ne faudrait pas réduire les niveaux de formation dès les premiers signes d'un ralentissement économique.

Les Manufacturiers et exportateurs du Canada ont donc décidé de promouvoir une initiative de l'industrie visant à accroître la formation donnée par le secteur privé[19]. Un leadership de ce genre s'impose pour attirer l'attention sur les niveaux de formation actuels et sur la nécessité de les relever.

Formation modulaire

Comme l'a déclaré un représentant patronal, « nous devons décider du genre de formation que nous voulons ». Cette question, exprimée le plus fortement dans nos réunions dans l'Ouest canadien et avec les représentants du secteur de la construction résidentielle et non résidentielle, reflète deux points de vue opposés sur les approches en matière d'acquisition de compétences, en particulier dans le cadre d'un apprentissage. Un groupe est en faveur d'une formation professionnelle complète des apprentis, par laquelle l'agrément, ainsi que les droits de mobilité connexes, serait accordé à la fin d'un programme d'apprentissage complet portant sur tous les aspects du métier. D'autres préconisent une méthode modulaire par laquelle les divers modules achevés (certains pouvant varier d'un métier à l'autre) permettent d'obtenir des travailleurs dont les compétences correspondent davantage aux besoins particuliers des employeurs.

La viabilité de la formation modulaire et l'appui accordé à ce genre de formation varient d'un secteur à l'autre.

Apprentissages efficaces

Les répondants patronaux sentent un besoin crucial d'améliorer les programmes d'apprentissage en rendant les métiers plus attrayants et la formation professionnelle plus efficace. Sur ces deux fronts, le rôle des employeurs sera un facteur clé de la réussite. En partenariat avec les gouvernements provinciaux, les employeurs devront s'approprier davantage le système afin qu'il fonctionne pour eux.

Les programmes d'apprentissage offerts sous les auspices de l'industrie en Alberta ont été fortement appuyés par l'industrie et le gouvernement. Fondés sur des comités sectoriels locaux et régionaux où sont représentés les syndicats et le patronat, ces programmes produisent des cours qui répondent avec souplesse aux besoins de l'industrie tout en permettant à l'industrie de rester maître des programmes. Fait important à souligner, le gouvernement provincial appuie le travail de ces comités en leur fournissant du personnel et en assumant les fonctions de secrétariat.

Toutes les parties doivent saisir les possibilités d'échanger et de coordonner les approches d'un endroit à l'autre, par l'entremise d'organisations comme le Forum

---

19 Manufacturiers et exportateurs du Canada, "Ten Point Plan", op. cit.

canadien sur l'apprentissage. Les Manufacturiers et exportateurs du Canada, par exemple, font des apprentissages industriels une priorité pour les membres.
De nombreux employeurs ont fait ressortir la nécessité d'appuyer et de promouvoir des initiatives particulières comme les concours de Compétences Canada, afin de mettre en valeur l'excellence chez les apprentis qui apprennent un métier.

Liens efficaces avec le système d'éducation

Les partenariats avec les écoles, qu'un grand nombre de représentants patronaux jugent essentiels[20], exigent la participation active des employeurs. Les possibilités de faire appel aux représentants et aux ressources des entreprises pour appuyer les établissements d'enseignement sont nombreuses et variées. Elles comprennent, par exemple :

- Offrir des possibilités de stages;
- Participer à des comités consultatifs sur les programmes d'études;
- Des programmes d'échanges de personnel des entreprises et des universités, dans les deux sens[21];
- Des mécanismes par lesquels les entreprises pourraient donner et renouveler périodiquement du matériel utilisé dans les établissements, en contrepartie de places de formation ou d'autres considérations[22];
- Dans les universités, le financement de chaires de recherche dans certains domaines, de manière à garder les meilleurs professeurs au Canada et, avec eux, un groupe d'étudiants des cycles avancés qui deviendraient des professeurs et des professionnels dans ces domaines[23] [24].

De plus, bien que les gros employeurs aient probablement les ressources humaines et financières nécessaires pour participer à ces partenariats, il existe un besoin évident de faire participer les petits employeurs et leurs employés.

Mesures patronales relatives à la reconnaissance des titres

Il faut que les employeurs unissent leur voix à celle des travailleurs formés à l'étranger pour exiger l'amélioration des mécanismes de reconnaissance des titres. Les

---

20 Voir le renvoi 16.

21 Dans l'industrie aéronautique du Manitoba, un programme a été mis sur pied afin qu'un enseignant passe un an dans l'industrie pour y réaliser un projet de formation convenu entre les parties. Dans certains cas, les enseignants ont participé à des comités d'embauche; dans d'autres, ils ont surveillé l'élaboration des profils professionnels d'entreprise, axés sur les compétences.

22 Le collège Durham a conclu des ententes par lesquelles des employeurs locaux mettent périodiquement à niveau le matériel utilisé dans ses cours. Ontario Power Generation fait partie d'un consortium d'employeurs qui offre des outils et du matériel aux collèges, ainsi que des possibilités de stages, en contrepartie d'une formation axée sur les besoins de l'industrie.

23 Par exemple, le Strategic Microelectronics Consortium travaille à un programme appelé Empowr, par lequel des contributions de contrepartie de 500 millions de dollars de l'industrie et du gouvernement fédéral financeront cinq chaires de recherche en microélectronique.

24 De même, Ontario Power Generation finance des chaires de recherche en génie nucléaire dans cinq universités ontariennes, afin de garder le personnel clé et les étudiants et de fournir une source continue d'ingénieurs qualifiés.

Manufacturiers et exportateurs du Canada et le Business Council of British Columbia comptent parmi les associations de gens d'affaires qui demandent des améliorations dans ce domaine.
Étant donné qu'il existe des organismes provinciaux d'évaluation des titres dans quatre provinces, les employeurs et leurs associations sont bien placés pour encourager leur usage et leur donner la possibilité de faire connaître leurs services. Les employeurs devraient également envisager de faire participer les organismes de réglementation et d'agrément provinciaux aux discussions visant à trouver des moyens d'accélérer le processus par lequel ces organismes reconnaissent les titres étrangers.
Enfin, quelques répondants patronaux ont fait remarquer que la reconnaissance effective de l'expérience de travail des travailleurs formés à l'étranger constitue un autre moyen de définir les compétences qu'ils apportent aux employeurs canadiens. Les mécanismes de reconnaissance des acquis constituent un outil précieux à cet égard, et devraient être utilisés davantage par les employeurs dans le cadre de ces évaluations.

Créer des débouchés pour les Autochtones

Les répondants patronaux, en particulier au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta, sont très sensibles à la nécessité d'intégrer efficacement les Autochtones dans la population active. Beaucoup ont décrit les obstacles à surmonter à cet égard et donné des exemples de partenariat entre les entreprises ou les associations de gens d'affaires et les organisations autochtones visant à surmonter ces obstacles.
Ces partenariats, dont un grand nombre portent sur la formation en cours d'emploi, la dotation et le mentorat, sont considérés comme un moyen de faire participer plus d'entreprises et d'obtenir plus d'emplois. Encore une fois, il faut que les employeurs et leurs associations s'investissent et participent activement à ces initiatives.

Conclusions

L'objectif principal du processus de consultation consistait à trouver des solutions et des possibilités d'interventions relatives aux enjeux prioritaires dégagés par les syndicats et le patronat, et à déterminer qui devrait intervenir.
Les problèmes qui sous-tendent les pénuries de compétences sont nombreux, complexes et, dans certains cas, source d'opinions divergentes. Il ne fait aucun doute que quelques convictions solidement enracinées, tant chez le patronat que chez les syndicats, peuvent constituer des drapeaux rouges qui signalent la présence de graves obstacles au dialogue et donc, à plus forte raison, à un consensus sur les approches et les solutions.
Mais comme le rapport l'illustre assez clairement, le patronat et les syndicats partagent quelques points de vue communs sur un grand nombre des problèmes fondamentaux à régler.
Certaines des mesures proposées par les participants visent à résoudre des problèmes immédiats ou prochains. D'autres portent sur le long terme et visent à faciliter la création d'une main-d'œuvre qualifiée qui répondra aux besoins de l'ensemble de l'économie canadienne face à un grand changement démographique. Certaines solutions exigeront des modifications au cadre législatif et réglementaire, au partage des compétences ou au système d'éducation et aux programmes d'études. D'autres sont axés sur les négociations collectives, les pratiques en milieu de travail, la collaboration et l'échange de renseignements et de pratiques exemplaires entre les entreprises et les secteurs.

Aucune des orientations et des approches proposées ne constitue, en soi, une solution aux problèmes des compétences. Un grand nombre de ces suggestions supposent un changement radical d'orientation et d'attitude, et exigeront donc un examen détaillé et des consultations auprès des principaux intéressés.

Ce qu'il faut ce sont, dès maintenant, des initiatives à tous les niveaux, par tous les intéressés et sur une longue période : ce que les participants ont appelé « une volonté d'agir ». Pour la plupart des participants aux consultations, il n'y a pas de remède miracle qui permettrait de résoudre tous les problèmes de compétences du Canada.

Il s'agit d'un défi national, d'un défi de société. Les participants patronaux et syndicaux demandent au gouvernement fédéral de faire preuve de leadership et d'envoyer un message non équivoque à tous les intéressés pour qu'ils comprennent que les compétences constituent une priorité nationale afin d'assurer la compétitivité, la prospérité et la qualité de vie continues du Canada. Il faut un leadership fédéral pour résoudre les problèmes de niveaux de compétence entre les gouvernements et faciliter la collaboration entre tous les paliers de gouvernement et avec les autres intéressés.

Le Centre syndical et patronal du Canada continuera de chercher à définir et à élaborer des mesures visant à résoudre les problèmes de compétences. Comme notre Conseil d'administration l'a déclaré au début des consultations, il ne s'agit pas de diagnostiquer davantage les problèmes, mais de trouver des solutions et des possibilités d'action.

À propos des annexes
Les Annexes I et II sont disponibles sur la version anglaise du rapport.